

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KAMPAR KABUPATEN KAMPAR

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Strata I Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

ABDULHADI

11475105702

PROGRAM S1

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2021



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

: ABDUL HADI
: 11475105720
: ADMINISTRASI NEGARA
: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
: ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI KANTOR
CAMAT KAMPAR KABUPATEN KAMPAR

Disetujui Oleh,
Pembimbing

Candra Jon Ashwara, S.Sos., M.Si
NIK. 130712074

Mengetahui

Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Ketua Jurusan
Administrasi Negara

Prof. Dr. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA
NIP. 19751112 199903 2 001

Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si
NIP. 19790101 200701 1003

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sateh Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ABDUL HADI
 NIM : 11475105702
 JURUSAN : ADMINISTRASI NEGARA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL SKRIPSI : ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI KANTOR
 CAMAT KAMPAR KABUPATEN KAMPAR
 TANGGAL UJIAN : 22 APRIL 2021

Disetujui Oleh :

Ketua Penguji

Sahwitri Triandani, SE, M.Si
 NIP. 19820806 200604 2 002

Mengetahui :

Penguji I

Dr. Khairunsyah Purba, S. Sos, M.Si
 NIP. 19781025 200604 1 002

Penguji II

Weni Puji Hastuti, S.Sos, MKP
 NIP. 19810505 200604 2 006

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

ABSTRAK

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KAMPAR KABUPATEN KAMPAR

OLEH:

ABDUL HADI
11475105702

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja pegawai Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar, dan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa motivasi kerja pegawai pada kantor camat kampar kabupaten kampar, serta untuk mengetahui upaya apakah yang dilakukan untuk bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik analisa data yang dipakai adalah analisa kualitatif yaitu menalarkan variabel yang diteliti secara kualitatif berupa informasi yang didapat dari informan kualitatif tanpa memakai statistika. Lokasi penelitian yaitu di Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar,. Dari penelitian ini dimana informan penelitian yaitu Bapak Cama, Sekcam, Kasi kesos, pegawai di kantor Camat Kampar. Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar di kategorikan masi kurang baik, oleh karna itu penulis mengharapkan agar Camat Kampar supaya bisa meningkatkan lagi kerja pegawai supaya lebih baik lagi dengan didukung dengan pemberian motivasi yang sesuai supaya para pegawai di kantor camat kampar bisa meningkatkan motivasi kerjanya secara baik dan maksimal. kesimpulan penelitian ini ialah motivasi kerja pegawai kantor Camat Kampar di kategorikan masih kurang baik itu disebabkan karna adanya pegawai yang bermalas-malsan dalma bekerja dan dari tingkat kedisiplinan para pegawai terbut. Saran dari penulis yaitu di harapkan kepada pimpinan di kantor Camat Kampar agar bisa meningkatkan motivasi kerja dan kualitas kerja para pegawai di kantor Camat Kampar.

Keyword : Motivasi dan kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Analisis Motivasi kerja Pegawai Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar".

Shalawat beriring salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang membawa umat manusia dari zaman jahiliyah kepada zaman yang berilmu pengetahuan seperti saat ini.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) pada jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Selama penulisan skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan rasa penghargaan dan ucapan terimakasih yang setulusnya kepada yang terhormat:

1. Kepada kedua orang tua tercinta yaitu Ayahanda Syamsir dan Ibunda Basraini dan ketiga abng saya yang selalu senantiasa membimbing, menyemangati, memberikan kasih sayang yang tak terhingga dan mendo'akan penulis agar diberi kelancaran dalam penyusunan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial , beserta Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara. Dan Bapak Jhon Afrizal S.HI, MA selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara.
5. Bapak Candra Jon Asmara, S. Sos, M. Si selaku dosen pembimbing skripsi penulis (Terkhusus), yang telah membimbing, memberikan masukan serta dukungan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Irdyandi, S.Ip , M.A selaku Pembimbing Akademis, yang memberikan masukan dan arahan demi kelancaran dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak camat Kampar, secam, kasi dan seluruh pegawai Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar yang telah bersedia parmemberikan informasi, data dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
8. Rekan-rekan seperjuangan Ilmu Administrasi Negara khususnya lokal ANA H angkatan 2014. Terkhusus Teguh Julia Ardi, Beni Indra Wibowo, Beni Riza Ferdian.
9. Rekan-rekan KKN Desa Pancuran Gading Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, Jufri, Amek, Dayat, Asril, Delfitriani, Widia, Vika, Novi, Ades.
10. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penyusunan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun teknik penulisan sebuah karya ilmiah. Untuk itu saran dan kritikan yang membangun sangat diharapkan untuk kesempurnaan di masa yang akan datang. Semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Aamiin Ya Robbal'alam.

Pekanbaru, 06 Juli 2021

Penulis

Abdul Hadi

NIM. 11475105702

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Konsep Motivasi	14
2.2. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kinerja Pegawai	20
2.3. Teori-Teori Motivasi.....	25
2.4. Pengertian Kinerja	31
2.5. Pengembangan Pegawai dan Karyawan	33
2.6. Motivasi Kerja dalam Islam	35
2.7. Defenisi Konsep.....	36
2.8. Konsep Operasional.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	42
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitia	43
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	43
1. Data Primer.....	43
2. Data Sekunder	44
3.4. Imforman Pemnelitian	44
3.5. Metode Pengumpulan Data	45
a. Wawancara.....	45
b. Observasi	46
c. Dokumentasi	46



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.6. Analisa Data	47
-------------------------	----

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Kecamatan Kampar	49
4.2. Letak Geografis	49
4.3. Keadaan dan Batas Daerah	50
4.4. Jumlah dan Perkembangan Penduduk	51
4.5. Keadaan Sosial dan Ekonomi	52
4.6. Pendidikan dan Kesehatan	53
4.7. Program Kerja dan Kegiatan	54
1. Bidang Pemerintah	54
2. Bidang Sosial Kemasyarakatan	56
3. Program Kerja Sekcam dan Kepala Seksi	57
4.8. Visi dan Misi Kecamatan Kampar	62
4.9. Struktur Kantor Camat Kampar	64

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis Motivasi Kinerja Pegawai Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar	65
5.1.1. Kebutuhan Fisiologis	66
5.1.2. Kebutuhan akan Rasa Aman	70
5.1.3. Kebutuhan Sosial	75
5.1.4. Kebutuhan Akan Penghargaan	78
5.1.5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	84
5.2. Apa Uapaya Yang Dilakukan Camat Untuk Meningkatkan Motivasi Kinerja Pegawai Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar	86

BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan	94
6.2. Saran	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

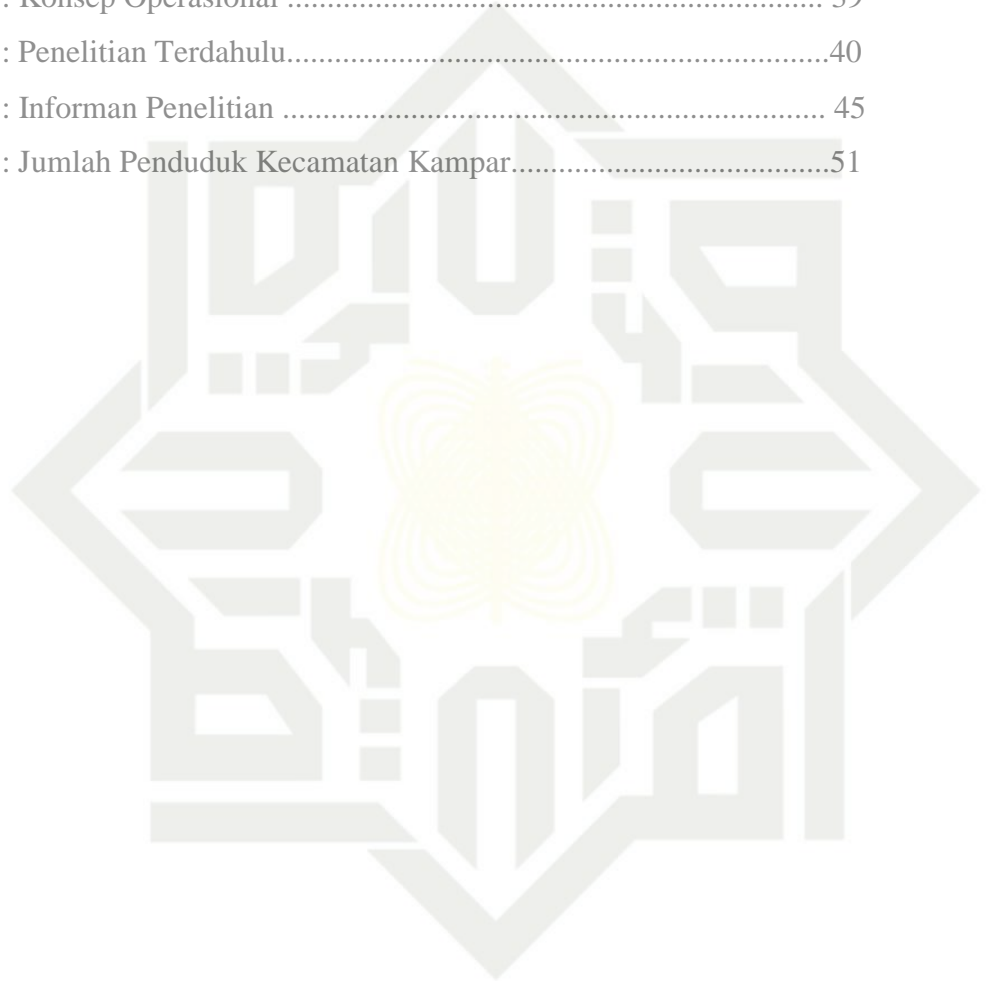


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Jenis Pelayanan Di Kantor Camat Kampar	7
Tabel 1.2	: Absensi Pegawai Kantor Camat Kampar	9
Tabel 2.1	: Konsep Operasional	39
Tabel 2.2	: Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3.1	: Informan Penelitian	45
Tabel 4.1	: Jumlah Penduduk Kecamatan Kampar.....	51



UIN SUSKA RIAU



1. Latar Belakang Masalah

Produktivitas adalah suatu kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih baik yang mana lebih banyak dari pada ukuran standar yang telah ditentukan. Akan tetapi produktivitas bagi pegawai suatu organisasi atau instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan persyaratan kerja itu sendiri, yang mana harus diupayakan secara optimal oleh pimpinan organisasi atau instansi pemerintahan tersebut.

Proses menjalankan pemerintah dan pembangunan, peran pegawai negeri sipil sangat penting menentukan hal ini dikarenakan pegawai negeri sipil merupakan unsur-unsur dari aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan menjadi lebih baik dan efisien dimana misi yang diemban pegawai negeri sipil adalah sebagai pelayanan dalam menjalankan pekerjaannya sebagai seorang pegawai negeri sipil.

Pegawai negeri sipil (PNS) berkedudukan sebagai aparatur negara yang mempunyai abdi negara dan abdi masyarakat. Dimana pegawai negeri sipil bertugas untuk memberikan pelayanan secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Dalam kedudukan tugas tersebut pegawai negeri sipil harus bekerja secara netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Persaratan pegawai untuk bisa bekerja dengan semangat kerja yang tinggi dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya. Apabila pegawai tersebut merasakan kebutuhan hidupnya baik fisik maupun nonfisik terpenuhi. Dengan demikian apa biala membicarakan tentang masalah kepemimpinan, hal ini dikarenakan seorang pemimpin adalah orang yang menjalankan kebijaksanaan dalam sebuah proses bimbingan dan pengawasan dari segala kegiatan atau pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai atau bawahan dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan .

Salah satu tugas dari seorang pimpinan yaitu mengayomi bawahan atau para pegawai di suatu instansi atau perusahaan. Mengayomi adalah sebuah tindakan yang dilakukan seseorang kepada orang lain atau suatu kelompok dengan tujuan melindungi, melayani, mendampingi serta memberikan arahan untuk menjadi lebih baik. Secara sederhana dapat pula diartikan sebagai upaya memenuhi kebutuhan sosian seorang manusia. Maka jika seorang pemimpin dapat mengayomi bawahan atau para pegawai dengan baik niscaya para pegawai akan bekerja secara maksimal dan penuh dengan motivasi dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Insentif merupakan suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong para pegawai agar biasa meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam hal ini Bupati Kabupaten Kampar telah mengeluarkan Peraturan Bupati tentang tunjangan perbaikan penghasilan PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Kampar sebagai berikut :

Peraturan Bupati Kampar No: 26 tahun 2011 Bab V pasal 5 tentang Tujangan Perbaikan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil :

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pembayaran tunjangan perbaikan penghasilan pegawai diberikan kepada PNS di lingkungan pemerintah Kabupaten Kampar diberikan untuk selama 12 bulan terhitung mulai bulan Januari-Desember setiap tahun anggaran kecuali mutasi PNS dari luar pemerintah kabupaten kampar dihitung sejak mulai surat perintah melaksanakan tugas oleh kepala SKPD yang bersangkutan.
2. Pembayaran tunjangan perbaikan penghasilan dibayar penuh 100% sebagaimana besaran yang ditetapkan pada pasal 4, apabila PNS tersebut mentaati jam masuk kerja, apel pagi dan apel pulang setiap hari kerja dalam bulan yang bersangkutan dan apel-apel yang di tetapkan.
3. Terhadap PNS yang tidak mentaati jam masuk kerja, apel pagi dan apel pulang serta apel-apel yang ditetapkan maka pembayaran tunjangan perbaikan penghasilan ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Setiap kali pelanggaran terhadap ketentuan jam masuk kerja, apel pagi apel pulang serta apel-apel yang ditetapkan, dilakukan pemotongan 5% dari jumlah yang diterima PNS perbulan.
 - b. Apabila pelanggaran terhadap ketentuan jam masuk kerja, apel pagi apel pulang serta apel-apel yang ditetapkan di lakukan PNS melebihi 10 kali pelanggaran dalam satu bulan, maka tunjangan yang bersangkutan tidak di bayarkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Hasil pemotongan dan penghentian tunjangan perbaikan penghasilan pegawai pada bulan bersangkutan terhadap PNS yang melakukan pelanggaran sebagaimana tersebut pasal 5 ayat 3 huruf a dan b , disetorkan kembali kedaera oleh masing-masing SKPD.
5. Pemberian tunjangan perbaikan penghasilan pegawai tidak berlaku pada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan tugas berjalan dengan jangka waktu diatas 3 bulanyang dibiayai oleh pemerintah daerah.

Diharapkan dengan adanya Peraturan Bupati ini dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja para pegawai di linkurna pemerintahan Kabupaten Kampar.

Sehubungan dengan meningkatnya tugas pemerintah baik yang bersifat rutin maupun kegiatan pembangunan. Maka dengan menjalankan administrasi dan manajemen secara baik , maka segala tujuan yang ingin dicapai akan terlaksana. Oleh karena itu pemberian motivasi yang terarah dari pimpinan akan bisa mengembangkan segenap daya dan potensi yang dimiliki para pegawai untuk bisa digunakan semaksimal mungkin dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk mewujudkan kerja sama yang kompak antara pimpinan dan yang di pimpin. Maka pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor psikologi serta keahlian dari masing-masing anggota .

Sehubungan dengan hal tersebut motivasi menurut para ahli, Motivasi merupakan merupakan sebuah proses psikologi melalui keinginan yang belum terpuaskan ke arah pencapaian tujuan dan insentif, hal ini memperlihatkan bahwa motivasi muncul karena adanya kekurangan yang dialami individu. Kekurangan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

itu dapat bersifat kebutuhan dasar manusia, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan berinteraksi sosial. Kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Motivasi juga merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna untuk mencapai tujuan *Handoko(2013:104)*.

Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat. Selain itu konsep motivasi digunakan untuk menunjukkan arah perilaku.

Kemudian menurut *Nimran (2005 : 47)* mendefinisikan motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa :

- a. Produktivitas
- b. Kehadiran atau Perilaku kerja kreatifnya.

Definisi yang sederhana dari kata ‘motivasi’ adalah biasa membuat atau merangsang seseorang agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan efisien dalam rangka untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan.

Selain itu motivasi yang diberikan pimpinan akan mampu merangsang pegawai menghasilkan semangat kerja yang tinggi dan prestasi kerja yang baik pula. Karena pemberian motivasi oleh pimpinan adalah untuk mencapai efektivitas kerja yang tinggi guna untuk mencapai target yang telah yang ditargetkan.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Salah satu lembaga pemerintah yang sangat membutuhkan motivasi yang diberikan dalam meningkatkan prestasi kerja para pegawainya sehingga mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat adalah Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar, sebab lembaga ini banyak mengurus kepentingan masyarakat, sehingga membutuhkan motivasi yang tinggi untuk bisa memberikan pelayanan secara maksimal.

Camat sebagai kepala pemerintahan dalam wilayah kecamatan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin, yakni pemimpin pegawai negeri sipil yang ada di kantor kecamatan tersebut. Disamping Camat juga melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemerintahan yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku sebagai seorang pegawai negeri sipil, yang memegang tampuk kepemimpinan sebuah daerah yang disebut kecamatan.

Dimana salah satu tugas dan fungsi Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan bentuk-bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh pemerintah kecamatan berdasarkan keputusan Bupati Kampar no 37 Tahun 2008 sebagai berikut:

1. Pelayanan administrasi publik, meliputi pelayanan dalam pembuatan KTP, KK, surat keterangan kematian dan pindah .
2. Pelayanan perolehan perizinan IMB, SITU dan surat keterangan kelahiran , dimana sifatnya memberikan surat untuk diteruskan ke instansi terkait.
3. Pelayanan dalam pengurusan surat keterangan meliputi SKGR, surat keterangan domisili dan surat keterangan bersih lingkungan.

Jenis- pelayanan yang ada di kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar

Tabel I.1 : Jenis Pelayanan di Kantor Camat Kampar Tahun 2018

No	JENIS PELAYANAN	BENTUK PELAYANAN
1	Pelayanan Publik	Pembuatan KTP
		Pembuatan KK
		Pembuatan Akta Kelahiran
2	Pengantar Surat Izin	Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB)
		Surat Izin Tempat Usaha (SITU)
3	Surat Keterangan	Surat Keterangan Tanah (SKT), Surata Keterangan Ganti Rugi (SKGR), Jual Beli dan Keterangan Hibah
4	Surat-surat lainnya	Legalisir

Sumber: Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar Tahun 2019

Sehingga banyak bentuk pelayanan yang harus dilakukan oleh pegawai dalam mengaerjakan tugasnya. Maka dibutuhkan pemberian motivasi yang tinggi dari pemimpin sehingga pegawai mampu menyelesaikan kerjanya dengan maksimal. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan dari para pegawai tersebut yang meliputi kebutuhan fisiologis, keamana kerja, kebutuhan sosaial, dan penghargaan yang merupakan aktualisasi diri para pegawai.

Dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik dan efektif, pemberi motivasi yang baik akan sangat berguna untuk dapat mencapai suatu tujuan. Dengan pemberi motivasi, dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada orang yang menerima motivasi, seperti bonus, insentif, pemberia piagam, keamanan kerja, agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh penulis pada Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar yang menunjukkan indikasi masi kurang motivasi kerja yang di miliki oleh para pegawai. Adapun beberapa gejala yang dapat dilihat dari para pegawai Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar sebagai berikut:

1. Camat sebagai pimpinan di kecamatan masih kurang memperhatikan dan memberi motivasi pegawai dalam menjalani aktivitas di kantor camat.
2. Masih adanya pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dan menunda-nunda pekerjaan yang bisa menyebabkan terkendalanya pekerjaan yang sedang dilakukannya.
3. Jika terjadi kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, dari sisni dapat dilihat motivasi kerja para pegawai masih rendah.
4. Masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam menyelesaikan tugasnya. Dari sini juga terlihat masih kurangnya termotivasi untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu.

Selain itu juga dilihat dari tingkat disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar dan hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2: Absensi Pegawai Kantor Camat Kampar 5 Tahun Terakhir

Tahun	Jumla pegawai	Bulan	Absen	Terlambat masuk	Cepat pulang
2016	20	Agustus	9	10	7
	20	September	10	6	9
	20	Oktober	8	8	6
	20	November	5	9	5
	20	Desember	8	8	8
2017	21	Agustus	8	7	13
	21	September	13	6	9
	21	Oktober	7	12	9
	21	November	9	6	6
	21	Desember	10	8	8
2018	21	Agustus	9	15	9
	21	September	10	10	11
	21	Oktober	6	7	6
	21	November	9	12	10
	21	Desember	7	9	9
2019	20	Agustus	9	11	8
	20	September	12	9	6
	20	Oktober	9	9	7
	20	November	8	6	9
	20	Desember	6	7	9
2020	23	Agustus	7	15	7
	23	September	10	8	9
	23	Oktober	6	13	7
	23	November	11	7	10
	23	Desember	8	8	6

Sumber : Kantor Camat Kampar 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari rekap absensi dari beberap tahun dan setiap bualan masih banyak terdapat pegawai yang absen, cepat pulang kantor dan sering keluar kantor saat jam kerja. Kondisi ini menerangkan bahwa setiap buannya masih banyaknya terjadi pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Camat Kampar, yang menyebabkan tertunda penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu sangat dibutuhkan pemberian motivasi dari pimpinan kepada pegawai, supaya pelanggaran disiplin kerja dapat diatasi dan para pegawai



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

bisa bekerja secara optimal. Dari tingakat kedisiplinan tersebut juga dapat dilihat kinerjanya motivasi kerja para pegawai kantor Camat Kampar yang dapat dilihat dari absennya pegawai, terlambat datang, cepat pulang yang mana itu bisa diartikan parapegawai kurang memiliki motivasi untuk bekerja maksimal dan disiplin datang kekantor dan pulang dari kantor.

Kemudian dari gejala diatas dapat dilihat dari arti pentingnya pemberian motivasi bagi seseorang yang melakukan aktivitas pekerjaan didalam suatu instansi pemerintah kecamatan dalam upaya memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat.

Dengan maslah tersebut penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar”**

1.2. Rumusan Masalah

Dengan motivasi yang tepat diharapkan dapat memandang tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai salah satu tanggung jawab dan suatu keharusan yang mesti dikerjakan dengan hasil optimal, dengan motivasi diharapkan para pegawai merasa bahwa organisasi atau kantor dimana ia bekerja sebagai sebagian dari kehidupan.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1.3. Tujuan penelitian

1.4. Manfaat penelitian

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

a. Bagaimanakah motivasi kerja pegawai Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar?

b. Apa saja upaya yang dilakukan Camat untuk meningkatkan motivasi kinerja pegawai Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar?

1. Untuk menganalisa motivasi kerja pegawai Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar.

2. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai Kantor Camat Kampar Kabupaten Kamapar.

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Akademik

Sebagai referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam pencarian infofmasi terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai atau menjadi acuan pada penelitian-penelitian dibidang yang sama di masa yang akan datang.

Manfaat praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini, diharapkan dapat berguna sumbangan pemikiran serta informasi bagikantor Camat Kampar Kabupaten Kampar

1. Diararang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1.4. Sistematika penulisan

dalam penulisan ini secara umum penulis membagi sistematika penulisan dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini di bahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini mengurai beberapa teori yang dijadikan pedoman dalam analisa dan pembahasan penelitian, serta hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang muncul dalam penelitian.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Bab ini mengurai tentang berbagai data, lokasi penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, metode dalam pengumpulan data dan serta metode analisa dalam menganalisa data yang diperoleh.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang letak geografis kantor Camat Kamapar Kabupaten Kampar, struktur organisasi kantor Camat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kampar Kabupaten Kampar dan upaya upaya untuk meningkatkan tugas pemerintahan.

: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan membahas dan menganalisa hasil penelitian mencakup motivasi kerja pegawai, sehingga akan terjawab secara ilmiah permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini.

: KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diberikan suatu kesimpulan dan hasil permasalahan penelitian serta saran sebagai solusi terhadap masalah yang dihadapi kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Konsep Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *moovere* yang berarti menggerakkan. (*To move*). Motivasi merupakan kekuatan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti :

1. Keinginan yang hendak di penuhi
2. Tingkah laku
3. Tujuan
4. Umpan balik

Menurut *Adair (2007 : 192)* Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan. Definisi yang sederhana dari kata 'motivasi' mungkin "membuat orang mengerjakan apa yang harus dikerjakan dengan rela dan baik".

Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa motivasi timbul dari individu dan diri sendiri dan bisa dikarnakan faktor ransangan dari luar. Menurut *A.H Maslow (Sinar di 2001:11)* ,mengemukakan proposisi penting tentang perilaku manusia, meliputi:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kebutuhan fisiologis

Yaitu pada tingkat terendah pada hirarki abraham maslow ada pada titik awal teori motivasi terhadap kebutuhan fisiologis. Perwujudan palingnyata dari kebutuhan fisiolaogis adalah kebutuhan-kebutuhan dasar atau pokok manusia yang harus dipenuhi.

2. Kebutuhan akan rasa aman

Yaitu apabila kebutuhan fisiologis cukup , maka kebutuhan pada tingkat berikutnya ang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan rasa aman, mulai mendomasi manusia. Misalnya kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan sosial

Sewaktu kebutuhan fisiologis dan rasa aman relatif terpenuhi, maka kebutuhan sosial merupakan tingkat berikutnya yang menjadi motivator penting bagi prilakunya. Misal, kebutuhan yang diterima oleh kelompok.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Dari hirarki Maslow pada tingkat berikutnya adanya kebutuhan-kebutuhan atau penghargaan dari pihak lain. Misal, kebutuhan untuk menghormati, pengakuan, dan di hargai.

5. Aktualisasi diri

Dalam meneliti karir seseorang ingin agar potensinya dikembangkan secara sistematis sehingga menjadi kemampuan yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efektif untuk bisa menggunakan kemampuan, skill dan potensi yang dimiliki.

Sedangkan menurut Siagian (dalam Manulang dan Marihot AMH Manulang, 2001:193) berpendapat bahwa motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

1. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi digolongkan menjadi dua macam yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi internal

Motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan

b. Motivasi eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.

Motivasi kerja tampak dalam dua segi yang berbeda yakni :

a. Pertama

Kalau dilihat dari segi aktif atau dinamis, motivasi kerja tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan daya serta potensi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tenaga kerja agar produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Kedua

Jika dilihat dari segi pasif motivasi nampak sebagai suatu kebutuhan juga sekaligus menggerakkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.

2. Faktor Motivasi

Menurut Herzberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

a. Faktor pemuas (*motivation factor*)

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

1. Prestasi yang diraih (*achievement*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuannya serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan

2. Tanggung jawab (*responsibility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarar mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the steady-state theory of job statisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja

b. Faktor pemelihara (*maintenance factor*)

Faktor ini disebut dengan disatisfier atau ekstrinsic motivation. Faktor ini juga disebut dengan hygiene factor merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaanannya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut disatisfier (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut :

1. Keamanan dan keselamatan kerja

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapakan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik

3. Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis.

Menurut *Chatab (2007 : 116)*, faktor motivasi terdiri dari seperti berikut :

- a. Hasil kerja, keberhasilan atau prestasi
- b. Pengakuan atau penghargaan
- c. Pekerjaan yang penuh tantangan
- d. Tanggung jawab yang lebih besar
- e. Kemajuan dan pertumbuha

Menurut *Thoha (2004:206)* mengatakan bahwa perilaku manusia itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi, kadang-kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan, keinginan, dorongan, semangat atau implus.

Menurut *Robbin (2003:208)* yang mengatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya kearah suatu tujuan.

Motivasi adalah suatu dorongan ataupun pendukung manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal, motivasi ini makin penting karena pemimpin membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk bekerja dengan baik dan integrasi kepada tujuan yang diinginkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Manajer dalam motivasi ini, harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan, ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaan.

Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Tujuan yang ingin direalisasikan dipandang sebagai kekuatan yang menarik manusia pada umumnya dan bawahan khususnya individu. Tercapainya tujuan yang diinginkan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum terpenuhi.

Motif merupakan suatu perangsang suatu keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang mana setiap motif mempunyai suatu tujuan tertentu yang ingin di capai (*Hasibuan, 2000:144*).

Dari penertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya motivasi kerja merupakan suatu ransangan ataupun dorongan yang bisa membuat perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang, dimana akan merangsang setiap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1 Fakto Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai

Secara umum faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

1. Memberikan kompensasi kepada pegawai secara adil dan wajar.
2. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang mengairahkan bagi semua pihak.
3. Adanya motivasi dari pemimpin supaya pegawai naya mempunyai minat besar terhadap pekerjaan. Misalnya memberikan contoh sikap yang baik kepada bawahannya.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Pimpinan menetapkan kepentingan dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
5. Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
6. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan saran-saran aspirasinya kepada organisasi
7. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat

Pendapat lain juga mengatakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah (Nitisemito, 1999:199)

1. Lingkungan kerja
2. Kompensasi
3. Promosi jabatan
4. Pengembangan karyawan

Dari beberapa tentang pengertian maupun prinsip-prinsip tentang semangat motivasi kerja yang telah di paparkan di atas, maka dapat di ketahui bahwa prinsip motivasi kerja merupakan sikap mental kerja pegawai supaya bekerja sama supaya lebih giat dan konsekuen dengan disiplin sehingga dapat terciptanya hasil kerja yang baik dan optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan bersama.

Pada dasarnya kerja didahului dengan adanya motivasi yang mengacu pada dorongan ataupun upaya memuaskan suatu imbalan dari usaha yang telah dilaksanakan. Motivasi yang tinggi jika imbang dengan kepuasan kerja mak akan memberikan nilai positif bagi organisasi dan pegawai itu sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Lingkungan kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar pegawai atau karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas dibebankan kepadanya. Misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerapan yang memadai dan semestinya. (*Nitisemito, 1999:104*)

Selain lingkungan kerja yang menjadi perhatian dalam melakukan pekerjaan adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh sebuah perusahaan seperti sarana gedung yang memadai, peralatan kantor dan juga faktor manusia yang ada didalamnya. Bila lingkungan itu kondusif, maka pegawai dapat bekerja dengan gairah kerja yang tinggi sehingga tingkat motivasi kerja akan berada pada tingkat yang tinggi pula.

2. Kompensasi

Salah satu cara meningkatkan motivasi kerja dengan pemberian kompensasi. Berikut kompensasi menurut para ahli kompensasi merupakan apa yang mereka terima dari para karyawan atau sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi (*Simora, 2004:442*).

Melayu SP. Hasibuan memberi definisi kompensasi sebagai berikut kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang maupun tidak, diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan (*Hasibuan, 2000:442*)

Dari beberapa pendapat kompensasi yang telah dilampirkan diatas, maka dapat diketahui bahwa kompensasi adalah kebijakan pemberian materi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dilakukan atasan kepada bawahan dengan menentukan beberapa aspek standar. Kompensasi dilihat dari sub indikatornya adalah:

- a. Bonus adalah pemberian berupa materi dan nonmateri oleh atasan atas keberhasilan atau prestasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Insentif adalah pemberian ransangan berupa tambahan penghasilan (uang atau barang) oleh atasan terhadap pegawainya untuk menambah gairah kerja dalam menjalankan pekerjaan yang diembannya

Sedangkan disisi lainnya pegawai (karyawan) kompensasi akan memberikan mamfaat seperti :

- a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
- b. Untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga
- c. Untuk dapat meninbulkan dan kegembiraan kerja
- d. Untuk meningkatkan status sosial dan prestasi kerja karyawan.

Pada umumnya setiap tenaga kerja membutuhkan kesejahteraan pada dirinya dan keluarganya. Karena kesejahteraan keluarga menghendaki terbentuknya keluarga yang bahagia sehingga pegawai merasa tenaga dan aman dalam menjalankan tugasnya. Jaminan sosial harus sudah diatur semenjak karyawan tersebut mulai bekerja.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa jaminan sosial merupakan bentuk pemberian tujangan kepada pegawai atau karyawan prihal kebutuhan secara lansung yang bertujuan meningkatkan motivasi kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Promosi jabatan

Promosi adalah suatu cara atau teknik meningkatkan moral karyawan dalam kerja, sehingga mempunyai dampak dalam peningkatan produktivitas. Promosi diartikan sebagai kenaikan jabatan seorang karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke arah yang lebih tinggi dan disertai kenaikan gaji, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar pula.

Setiap pegawai mendapatkan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dan menuai kewajiban dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus pangkuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Dengan adanya promosi jabatan diharapkan dapat menimbulkan kepuasan bagi pegawai, sehingga dengan tercapai kepuasan ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, rajin dan disiplin dan melaksanakan tugas dari organisasi tersebut.

4. Pengembangan karyawan

Pengembangan karyawan atau pegawai adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun akan datang, dengan memberi informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan pegawai atau karyawan adalah setiap yang dimaksud untuk mengubah perilaku orang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Semakin berkembang sebuah organisasi semakin banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan menggerakkan organisasi.

2. Teori-Teori Motivasi

1. Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkatan kebutuhan, sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar manusia untuk bertahan hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian dan yang lainnya.

b. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam menajalakna pekerjaan.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman , interaksi, dicintai, dan mencintai, serta di terima dalam pergaulan kelompok bekerja dan juga dalam lingkungan masyarakat.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan dari karyawan lain, pimpinan dan juga masyarakat lingkungannya bernaung.

e. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau sangat luar biasa.

2. Teori X dan Y Mc Gregor

Teori motivasi ini menggabungkan dari teori eksternal dan internal yang kemudian dikembangkan MC Gregor. Gregor merumuskan dua perbedaan dasar dari perilaku manusia. Kedua teori ini yang kemudian dikenal dengan Teori X dan Y.

Teori-teori X:

- Kebanyakan pekerja itu malas, tidak senang bekerja bahkan jika bisa akan menghindari hal tersebut.
- Karena pada dasarnya memang tidak senang bekerja, maka harus dilakukan pemaksaan dan pengendalian. Bahkan diperlakukan hukuman serta diarahkan agar dapat mencapai tujuan dari organisasi.
- Rata rata pekerja memang lebih ingin dibimbing, memiliki ambisi kecil, kemauan diri sendiri atas segalanya, dan terkadang berusaha untuk menghindari tanggung jawab.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarar mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarar mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Teori ini memang masih banyak digunakan beberapa organisasi dikarenakan para manager menganggap jika anggapan-anggapan dalam teori tersebut adalah benar serta bisa diamati dari perilaku manusia. Namun sesuai dengan anggapa yang ada, teori tersebut memang tidak bisa menjawab semua pertanyaan. Untuk itulah, Mc Gregor menjawabnya dengan menggunakan teori yang didasarkan pada kenyataan.

Teori – teori Y:

Berikut ini anggapan dasar dalam teori Y:

- a. Usaha fisik dan mental yang telah dilakukan manusia sama dengan kegiatan bermain dan istirahat.
- b. Rata Rata seseorang akan mau belajar jika dalam kondisi yang layak, tak hanya menerima namun juga ikut mencari tanggung jawab.
- c. Ada kemampuan yang sangat besar dalam kecerdikan, daya imajinasi, serta kualitas yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam organisasi yang tersebar luas diseluruh pegawai.
- d. Pengendalian yang dilakukan dari luar hukuman bukanlah cara yang tepat untuk mengarahkan kepada tujuan organisasi.

3. Teori dua faktor dari Herberg

Teori duaa factor ini diperkenalkan oleh Pederic Herberg, berdasarkan penelitian empirisnya terhadap 200 insinyur dan akuntan sekitar tahun 1950-an. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa seseorang akan cendrung termotivasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau tidak didorong oleh dia faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja (*satisfiers atau motivating factors*), serta faktor yang mendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan (*dissatisfiers atau hygiene factors*).

Secara lengkap teori dua factor Federick Herberg yaitu:

1. Factor intrinsic (motivator) factor ini dihubungkan dengan kepuasan kerja, seperti prestasi, pengakuan kerja, tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan. Bila mereka mereka senang dengan pekerjaannya, maka ia cenderung menghubungkan hal ini dengan mereka sendiri.
2. Factor ekstinsik (hygiene), menjelaskan bila seseorang atau pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, maka mereka cenderung mengutip factor ekstinsik, factor ini dihubungkan ketidakpuasan kerja seperti kebijakan pemimpin, penyediaan hubungan pribadi dan lokasi kerja .

Menurut Herberg, factor yang memuaskan karyawan atau pegawai yang disebut motivator yaitu :

- a. Pencapaian
- b. Pengakuan
- c. Tanggung jawab
- d. Kemajuan dan peningkatan
- e. Pekerjaan itu sendiri
- f. Kemungkinan untuk tubuh

Kemudian factor-factor yang menimbulkan ketidak puasan pegawai dan karyawan yaitu:

- a. Gaji
- b. Keamanan kerja
- c. Kondisi kerja
- d. Status
- e. Prosedur perusahaan
- f. Kualitas pegawai teknis
- g. Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, antara atasan dan bawahan.

4. Teori Harapan

Teori ini kemukaan oleh Vroom yang di kutip oleh *Hasibuan (2006:165)* mendasarkan teorinya pada tiga konsep yaitu:

1. Harapan (*expectancy*)
2. Nilai (*valence*)
3. Pertautan (*inatrumentality*)

Menurut teori ini motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin di capai oleh seseorang dan pemikiran yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkan. Yang artinya apabila seseorang menginginkan sesuatu dan jalan telah terbuka untuknya maka yang bersangkutan akan berusaha untuk mendapatkannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Akan tetapi jika seseorang menginginkan sesuatu cukup besar, maka yang bersangkutan akan terdorong untuk memperolehnya. Namun sebaliknya, jika harapan yang diperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasi pun akan menjadi rendah.

5. Teori Keadilan

Teori ini dikembangkan oleh Adam yang dikutip oleh (Mankunegara 2005:72) yang menyatakan bahwa terdapat komponen dari teori ini yaitu sebagai berikut:

1. Input

Adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja.

2. Outcome

Adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan berprestasi.

3. Comparison person

Adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya

4. Equity in equity



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut teori ini puas atau tidak puasnya karyawan adalah hasil dari membandingkan input-outcome karyawan tersebut dengan perbandingan input-outcome karyawan yang lain.

Jadi akan terdapat dua kemungkinan yaitu:

- a. Jika terjadi keseimbangan (equity) maka karyawan tersebut akan mengalami kepuasan.
- b. Jika terjadi ketidak seimbangan maka akan ada dua akibat yang terjadi yaitu keseimbangan yang menguntungkan dirinya dan ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi perbandingan comparison person.

2.4. Pengertian Kinerja

Whitmore (2014:59) secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan yang paling minin untuk berhasil. Oleh karena itu, Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang di anggapnya representatif, tergambaranya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang.

Berdasarkan pengertian diatas, kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar melampaui apa yang diminta atau melebihi batas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang diharapkan. Kinerja merupakan sesuatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata.

Kinerja menurut *Rivai (2005:309)* konsep kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam organisasi.

Simorang (2014:62) menyatakan kinerja adalah keadaan atau tingkat laku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu.

Gomes (2014:62) menyatakan istilah kinerja dengan performansi adalah sejumlah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut *Mangkunegara (2005:13-14)* ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensial dan kemampuan realitas. Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan memiliki IQ diatas rata-rata apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang maksimal

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud meliputi antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Menurut *Saparudin (2007:12)* supervisi kepemimpinan termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan melakukan supervisi kepemimpinan berupa:

1. Pembimbingan yang terus menerus
2. Pengembangan kemampuan profesional pegawai
3. Perbaikan situasi kerja dengan sasaran akhir pencapaian peningkatan kinerja bagi pegawai.

2. Pengembangan Pegawai dan Karyawan

Dalam rangka untuk meningkatkan kelancaran aktivitas disuatu organisasi, khususnya kantor atau pemerintahan, maka administrasi dan manajemen serta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai sebagai salah satu alat untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal dan efektif .

Tujuan merupakan sesuatu hal yang ingin dicapai secara yang berbeda dari luar individu. Kadang tujuan juga sering diartikan sebagai suatu harapan atau rencana yang ingin dicapai, sebuah arah yang dikendalikan oleh sebuah motivasi.

Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan keputusan-keputusan yang telah diambil dan telah diselenggarakan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya *Siagian (2001:4)*

Arti diatas dimaksud bahwa administrasi dalam arti luas, sedangkan arti administrasi dalam arti sempit adalah administrasi sebagai yang kita dengar sehari-hari sebuah tatausaha yang meliputi : surat menyurat, ketik mengetik, arsip mengarsip, pembukuan dan lain sebagainya.

Akan halnya manajemen, banyak pendapat yang mengatakan bahwa manajemen merupakan bagian dari administrasi, dan ada pula sebaliknya. Sebenarnya keduanya tergantung pada tempat, posisi atau negara, pendapat itu berasal (*prajudi, 1982:32*) administrasi adalah manajemen yang baik akan membantu dalam mencapai tujuan dan mempermudah dalam kerjaan yang akan dilaksanakan.

Panggabea (2004:13) manajemen adalah suatu proses terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia yang lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pegawai negeri sipil (PNS) berkedudukan sebagai aparatur negara yang merupakan abdi negara dan abdi masyarakat, dimana pegawai negeri sipil bertugas melayani masyarakat secara propesional, jujur, adil, dan merata

Hal ini berarti bahwa Sumber Daya Manusiua atau pegawai berperan penting dalam manajemen (*Dessler 2006:5*) Menurut Dessler manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Jadi dapat diketahui bahwa untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi secara optimal, di butuhkan administrasi dan manajemen yang baik serta SDM dan pegawai yang berprestasi.

2.6. Motivasi Kerja Dalam Islam

Biasa dilihat bagaimana istimewanya bekerja mencari nafkah menurut salda Nabi saw.

Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla. (HR. Ahmad)

Barangsiapa pada malam hari merasakan kelelahan dari upaya ketrampilan kedua tangannya pada siang hari maka pada malam itu ia diampuni oleh Allah. (HR. Ahmad)



Hukumnya Wajib

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya.

Mencari rezeki yang halal adalah wajib sesudah menunaikan yang fardhu (seperti shalat, puasa, dll). (HR. Ath-Thabrani dan Al-Baihaqi)

Perlu diperhatikan dalam hadist di atas, ada kata sesudah. Artinya hukumnya wajib sesudah ibadah lain yang fardhu. Jangan sampai karena merasa sudah bekerja, tidak perlu ibadah-ibadah lainnya. Meski kita bekerja, kita tetap wajib melakukan ibadah fardhu seperti shalat, puasa, ibadah haji, zakat, jihad, dan dakwah. Jangan sampai kita terlena dengan bekerja tetapi lupa dengan kewajiban lainnya.

Jadi, tidak ada kata malas atau tidak serius bagi seorang Muslim dalam bekerja. Motivasi kerja dalam Islam bukan semata mencari uang semata, tetapi serupa dengan seorang mujahid, diampuni dosanya oleh Allah SWT, dan tentu saja ini adalah sebuah keajiban seorang hamba kepada Allah SWT.

2. Defenisi Konsep

Defenisi konsep merupakan batasan pengertian terhadap factor variabel yang diperkirakan dalam objek penelitian, supaya tidak terjadi salah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengertian dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis menyimpulkan definisi konsep sebagai berikut

1. Motivasi adalah daya pergerakan yang menciptakan daya kegairahan kerja pegawai, supaya mereka lebih menjadi kreatif dan berupaya bekerja semaksimal mungkin.
2. Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang oleh seseorang sebagai prosesing, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja juga dapat diartikan sebagai peneluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.
3. ASN adalah istilah untuk kelompok profesi bagi pegawai- pegawai yang bekerja pada instansi. Pegawai ASN terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
4. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang bisa mempengaruhi motivasi kerja .
5. Pengembangan pegawai adalah segala sesuatu yang diberikan kepada pegawai untuk memotivasi kerja para organisasi atau instansi.

2.8. Konsep Operasional

Konsep Operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu adalah motivasi pegawai, ada beberapa indikator untuk mengukur variabel sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan akan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel 2.1 Konsep Operasional

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Analisis Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar.	1. Kebutuhan Fisiologis.	a. Gaji.
		b. Insentif.
	2. Kebutuhan akan rasa aman.	a. Fasilitas memadai untuk keselamatan kerja.
		b. Adanya BPJS
		c. Jaminan keamanan
	3. Kebutuhan Sosial.	a. Hubungan pimpinan dan para pegawai. b. Suasana iklim kerja.
	4. Kebutuhan akan penghargaan.	a. Penghargaan atas prestasi kerja
		b. Kesempatan meningkatkan prestasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		c. Promosi jabatan.
		d. Perhatian pimpinan
	5. Kebutuhan aktualisasi diri.	a. Kesempatan menyampaikan pendapat atau gagasan

Sumber: Teori Motivasi Abraham Maslow 1994

2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Alfajar	2017	Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makassar Sumber: digilib.unhas.ac.id	Faktor intrinsik yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Kecamatan Rappocinik Kota Makassar adalah pekerjaan itu sendiri ditandai dengan nilai rata-rata 4.44 (sangat baik). Sedangkan faktor ekstrinsik yang sangat berpengaruh adalah hubungan antar pribadi dengan rata-rata nilai 4,38(sangat baik), faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik mempengaruhi seseorang dalam bekerja dan untuk mencapai kinerja yang baik sesuai dengan tujuan yang ingin di capai	-Lokasi penelitian -Jenis penelitian -Metode penelitian -Teknik pengumpulan data -penelitian ini berfokus pada faktor intrinsik dan ekstrinsik yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai di kecamatan Rappocini Kota Makassar
2	Fetra Talita	2017	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawi Di Kantor Camat Babat Kecamatan Panukal Kabupten Pali	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	-Lokasi penelitian -Jenis penelitian -Teknik pengumpulan data -penelitian ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			Sumber: repository.unsir.ac.id		berfokus pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai di kecamatan Panukal
3	Olivia Renata Afrida	2015	Motivasi Kerja Pegawai Pada Pelayanan Pembuatan Paspor di kantor Imigrasi kelas I Makassar Sumber: repository.unsir.ac.id	Peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar dalam hal ini pelayanan pembuatan paspor dapat di kategorikan baik. Hal ini didasarkan pada beberapa aspek peningkatan motivasi kerja para pegawai dpada faktor intrinsik dan ekstrinsik	-Lokasi penelitian - fokus penelitian ini berfokus pada motivasi kerja di bidang pelayanan pembuatan paspor
4	Redno Umami Purwati	2016	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Selatan Di Kota Makassar Sumber:123dok.com	Penelitian menunjukkan variabel motivasi dan disiplin kerjasecara sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan	-lokasi penelitian -jenis penelitian -teknik analisis data -penelitian ini berfokus pada pengaruh yang di hasikan dari motivasi dan disiplin kerja yang bisa mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan.
5	Andi Winda Aksari Hamzah	2018	Motivasi Kerja Dan Kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar Sumber: jurnal winda /eprints.unm.ac.id	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tergolong dalam kategory baik yang di tinjaun dari	-lokasi penelitian -jenis penelitian -teknik pengumpulan data -analisis data -penelitian ini berfokus pada

© Hak cipta milik UIN Suska Riau				kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Untuk kinerja pegawai pada Kantoe Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tergolong dikategori yang baik dari indikator kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama.	motivasi dan kinerja yang mana sangat berpengaruh terhadap kerja yang dihasilkan.
----------------------------------	--	--	--	---	---

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang nantinya hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran apa yang terjadi dilapangan atau dilokasi penelitian. Menurut Bodgan dan Taylor mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (*Basrowi dan Suwandi, 2008: 21*). Sementara itu, Menurut *Neuman (2013: 145)*, metode deskriptif merupakan suatu jenis penelitian yang berkaitan dengan pengumpulan data untuk memberikan gambaran atau penjelasan terhadap suatu gejala sosial atau keadaan subyek atau obyek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya, fokus penelitian ini hanya menjelaskan pola tidak menjawab mengapa atau menguji teori yang ada.

Prosedur penelitiannya bersifat menjelaskan, menggambarkan dan menafsirkan hasil dengan susunan kata atau kalimat sebagai jawaban dari permasalahan yang diteliti, maka dari itu dengan menggunakan metodologi kualitatif memungkinkan peneliti mendekati data sehingga mampu mengembangkan komponen-komponen keterangan yang analistis, konseptual dan kategoris dari data itu sendiri, bukan dari prosedur penghitungan secara statistik.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi tempat penelitian bagi penulis adalah Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar dan waktu penelitian adalah pada Agustus - Desember 2019. Alamat Jl. PEKANBARU-BANGKINANG KM 50 Air Tiris Kecamatan Kampar Kabutem Kampar.

3.3 Jenis Data dan Sumber

Menurut *Neuman (2013:57)*, data dalam penelitian kualitatif terdiri dari berbagai macam bentuk, yakni foto, peta, wawancara terbuka (menggali informasi dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada responden), observasi (melihat, mengamati, dan mencatat secara sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti), dokumentasi (penambahan informasi melalui data-data yang telah ada), dan sumber data lainnya. Data yang dipakai dalam penelitian ini harus melalui proses pertimbangan sesuai yang akan menjawab tujuan dari penelitian ini. Data yang dipakai dalam penelitian ini meliputi:

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang yang di butuhkan dalam penelitian ini, penulis mendapatkan data berasal dari dokumen dan juga penjelasan dari pegawai dan pimpinan di Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar. Adapun jenis data yang berkaitan dengan penelitian sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut *Lofland dalam Moloeng (2006: 157)* menyatakan data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti dari lapangan. Data primer penelitian ini adalah hasil wawancara

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendalam yang dilakukan antara peneliti dan informan di Kantor Camat Kabupaten Kampar.

2. Data sekunder

Menurut *Lofland* dalam *Moloeng* (2006: 157) data sekunder merupakan data yang diperlukan dalam penelitian ini untuk melengkapi informasi yang diperoleh dari data primer. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data tambahan yang diperoleh dari sumber lain yang memiliki kaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini yang dimaksud data sekunder adalah buku, skripsi, jurnal, *website* dan undang-undang.

Yaitu data yang berupa dalam bentuk jadi yang dimiliki oleh Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar. Misalnya: data mengenai tingkat kehadiran karyawan atau Absensi pegawai di Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar. Dan juga didukung dengan data yang berasal dari buku-buku di perpustakaan, jurnal, skripsi yang mendukung penelitian ini

3. Informan Penelitian

Menurut *Basrowi* dan *Suwandi* (2008: 86) Subjek atau informan adalah orang dalam pada latar belakang penelian. Fungsinya sebagai orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Penentuan informan dalam penelitian kualitatif dilakukan saat penulis mulai memasuki lapangan dan selama penelitian berlangsung. Dalam memilih dan menentukan informan, peneliti mengacu pada teknik “*purposive sampling*”, di mana peneliti memilih informan yang dianggap tahu (*key informan*) dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data yang mantap dan mengetahui masalahnya

secara mendalam. Informan yang akan menjadi sumber data dalam penelitian ini dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 3.1 . Informan penelitian

No	Informan	Jumlah
1	Camat Kampar	1
2	Sekretaris Kecamatan	1
3	Kasi kesos	1
4	Pegawai kantor Camat Kampar	3

Sumber : Kantor Camat Kampar

3.5. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Wawamcara

Menurut *Basrowi (2008: 127)* wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) sebagai pengaju atau pemberi pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) sebagai pemeberi jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan permasalahannya yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi.

Yaitu pertanyaan secara langsung kepada pegawai dan pimpinan kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar .

b. Observasi

Menurut *Supardi (2006:88)*, Metode observasi merupakan metode pengumpul data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Yaitu pengamatan langsung di lapangan untuk melihat fenomena yang terjadi terhadap motivasi kerja para karyawan kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar.

c. Dokumentasi

Menurut *Arikunto (2006:158)*, Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapot, agenda dan sebagainya. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan sumber-sumber data sekunder yang berhubungan dengan masalah penelitian yang ada di lokasi penelitian. Dokumen ini dapat berupa data-data penting seperti hasil dari wawancara yang dilakukan di Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3. Analisis Data

Analisis data dalam proposal penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yaitu data yang sudah diolah kemudian dikembangkan lagi serta diinterpretasikan dengan kata-kata secara merinci dan mendalam agar lebih mudah dipahami maknanya. Teknik analisis data dilakukan dengan tahap yang dikemukakan *Miles and Huberman* dalam *Sugiyono (2013: 91)* yakni langkah *data reduction*, *data display*, dan *verification*.

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting. Tahapan ini peneliti memilih hal pokok yang berkaitan dengan pembelajaran yakni dengan menganalisis hal yang tertera pada instrumen penilaian perencanaan pembelajaran dan instrumen penilaian pelaksanaan pembelajaran.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Selanjutnya dalam analisis data penyajian data berupa mendeskripsikan data mengenai motivasi kerja pegawai kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar. Tahap *display* data berisi tentang pengolahan data setengah jadi yang sudah seragam dalam bentuk tulisan dan sudah memiliki alur tema yang jelas ke dalam suatu matriks kategorisasi sesuai tema-tema yang sudah dikelompokkan dan dikategorikan, serta akan memecah tema-tema tersebut ke dalam bentuk yang lebih konkret dan sederhana. Rangkuman data yang diperoleh dari tahap reduksi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dideskripsikan secara singkat dan didukung oleh tabel yang dibuat oleh peneliti untuk memudahkan pembaca memahami segala informasi yang disajikan secara lebih sederhana.

c. Penarikan Kesimpulan (*Verification*)

Langkah ketiga yakni penarikan kesimpulan dari temuan data di lapangan. Pada tahap ini peneliti menganalisis data secara lebih spesifik hingga mendapat suatu kesimpulan yang utuh. Kesimpulan dibuat berdasarkan fakta yang tersaji di lapangan. Kesimpulan menjurus pada jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan dan mengungkap “*what*” dan “*how*” dari temuan penelitian tersebut. Kesimpulan yang dibuat diharapkan mampu mengungkapkan bagaimana motivasi kerja para pegawai kantor Camat Kampar Kabupaten kampar.



1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Kecamatan Kampar

Asal muasal nama Kampar sampai saat sekarang ini belum ada kesepakatan universal, namun yang perlu di pahami adalah “sejarah” dan harus di kedepankan. Seperti pada zaman penjajahan Spanyol, Portugis, Belanda dan Jepang.

Kecamatan Kampar secara teknis dimuat dalam UU nomor 12 tahun 1956 tentang pembentukan Daerah Otonomi Kabupaten Kampar dalam wilayah Propinsi Sumatra Tengah dimana dinyatakan salah satu Kabupaten Kampar tercantum disitu Kecamatan Kampar.

Pada tahun 1982 Kecamatan Kampar di mekarkan menjadi dua Kecamatan yaitu Kecamatan Tambang dan dipenitfkan tahun 1984. Perkemabngan selanjutnya keluar peraturan daerah Kabupaten Kampar nomor 22 Tahun 2003. Kembali menjadi pemekaran daerah tahun 2011 yaitu Kecamatan Kampar Utara, Kecamatan Kampar Timur dan Kecamatan Rumbio Jaya.

4.2 Letak Geografis

Posisi Geografis wilayah Kecamatan Kampar berada pada ketinggian 30 s.d 50 m di atas permukaan laut dengan Luas Wilayah lebih kurang 142,9 Km² yang terdiri dari 1 Kelurahan dan 17 Desa.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kecamatan Kampar terletak dipertengahan antar Ibu Kota Propinsi Riau dengan Ibu Kota Kabupaten Kampar. Jadi Kecamatan Kampar merupakan Kecamatan yang sangat Strategis dari segala Aspek, jika dilihat dengan sumber Daya Alam yang ada tentunya sangat Potensial sekali.

Kecamatan Kampar sebagian besar merupakan Daerah Dataran 72 % Daerah Perbukitan 28 % dari kemiringan < 35 % dengan ketinggian berkisar 30 s/d 50 m dari permukaan laut. Selanjutnya Wilayah Kecamatan Kampar beriklim Tropis tipe APF, dengan rata-rata Curah Hujan satu tahun 2.984 mm, dengan jumlah Curah Hujan lebih kurang 117 hari, dengan temperature 26 OC s/d 30 OC dengan tiga Musim, yaitu Musim Panas dan Musim Hujan disertai Musim Pancaroba (Musim Panas disertai Musim Hujan)

4.3. Keadaan dan Batas Daerah

Sesuai dengan kondisi Wilayah dan keadaan Alam tersebut diatas, maka Kecamatan Kampar terletak di sepanjang aliran Sungai Kampar dan Sepanjang Jalan negara Pekanbaru-Bangkinang dengan Batas – batas Administrasi sebagai berikut :

- Sebelah utara berbatas dengan : Kecamatan Kampar Utara dan Kecamatan Rumbio Jaya
- Sebelah Selatan berbatas : Kecamatan Gunung Sahilan
- Sebelah Barat berbatas dengan :Kecamatan Bangkinang Kota
- Sebelah Timur berbatas dengan : Kecamatan Kampar Timur

4.1 Jumlah dan Perkembangan Penduduk

Pada akhir tahun 2018 jumlah penduduk Kecamatan Kampar berjumlah sebanyak 48.647 jiwa terdiri dari 24.676 laki-laki dan 23.971 perempuan. Jumlah penduduk adalah :

Tabel 4.1 Jumlah penduduk Kecamatan Kampar Tahun 2018

No	DESA/KELURAHAN	JUMLAH PENDUDUK			KET
		LK	PR	LK + PR	
1	AIR TIRIS	3.225	3.176	6.401	
2	BATU BELAH	2.565	2.493	5.058	
3	TANJUNG BERULAK	1.121	1.120	2.241	
4	RANAH	1.743	1.718	3.461	
5	PENYASAWAN	2.760	2.668	5.428	
6	RUMBIO	1.689	1.643	3.332	
7	PADANG MUTUNG	1.471	1.367	2.838	
8	PULAU JAMBU	794	762	1.556	
9	TANJUNG RAMBUTAN	1.209	1.153	2.362	
10	SIMPANG KUBU	1.286	1.222	2.508	
11	NAUMBAI	1.057	966	2.023	
12	LIMAU MANIS	1.089	1.079	2.168	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1	RANAH SINGKUANG	593	552	1.145	
2	RANAH BARU	563	555	1.118	
3	BUKIT RANAH	1.032	1.058	2.090	
4	PU\\LAU SARAK	515	524	1.039	
5	PULAU TINGGI	891	865	1.756	
6	KOTO TIBUN	1.073	1.050	2.123	
	JUMLAH	24.676	23.971	48.647	

Sumber : Kantor Camat Kampar Kabupaten Kamapr 2018

Dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, jumlah penduduk Kecamatan Kampar selalu menunjukkan pertumbuhan yang signifikan. Diperkirakan rata-rata pertumbuhannya sebesar 14,6 % pertahun. Pertumbuhan penduduk tersebut lebih banyak disebabkan oleh perpindahan penduduk yang

4.5. Keadaan Sosial dan Ekonomi

1. Mata Pencarian Penduduk

Dilihat dari sudut mata pencaharian penduduk yang tersebar adalah sebagai petani dalam arti luas (petani sawah, kebun dan nelayan) 49,5 % mata pencaharian penduduk lainnya diluar pertanian adalah PNS 25 % Buruh 10 %, Pedagang 10 % dan bidang lainnya 4 %.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Produksi Utama

Produksi Utama Tanaman Pangan di Kecamatan Kampar adalah Padi, dimana luas areanya seluas 1.214 Ha, Jagung 12 Ha, Ubi Kayu 63,91 Ha dan Kacang Tanah 11.05 Ha. Selain itu kebun Rakyat seperti Karet, Sawit, Nenas, dan Kelapa juga telah perkembangan cukup luas, namun belum tercatat dengan baik.

3. Sarana Perekonomian

Sarana Perekonomian yang terletak di Kecamatan Kampar terlihat semakin berkembang seiring dengan perkembangan Pembangunan. Pada akhir tahun 2018 tercatat beberapa sarana Perekonomian yang dimiliki seperti Koperasi Unit Desa, Perbankan, Bangunan Toko, Kios / Warung, Rumah Makan / Restoran, SPBU dan Pasar Tradisional. Sarana Perekonomian ini pada umumnya terdapat di Ibukota Kecamatan Kampar.

4. Pendidikan dan Kesehatan

1. Pendidikan

Lembaga Pendidikan yang ada di Kecamatan Kampar \terdapat sebanyak 81 buah mulai dari Pendidikan TK s/d SMA. Taman Kanak-kanak sebanyak 21 buah dengan jumlah murid 1.045 orang dan jumlah guru sebanyak 131 orang, Sekolah Dasar sebanyak 33 buah dengan jumlah murid 5.893 orang dan jumlah Guru 570 orang. Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 5 buah dengan jumlah murid 1.352 orang, dan jumlah guru 206 orang, Madrasah Tsanawiyah (MTs) sebanyak 11 buah dengan jumlah murid

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.238 orang dan jumlah guru 279 orang, Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 2 buah dengan jumlah murid 1.282 orang dan jumlah Guru 124 orang, Madrasah Aliyah (MA) dan Sekolah Menengah Kejuruan sebanyak 2 buah dengan jumlah guru sebanyak 191 orang.

2. Kesehatan

Untuk memberikan pelayanan Kesehatan kepada Masyarakat di Kecamatan Kampar terdapat 1 buah Puskesmas, 6 Puskesmas Pembantu, Puskesmasdes 18 buah, dengan jumlah Dokter 4 orang, Posyandu 38 buah, Pegawai 97 orang, Bidan 38 orang, Perawat 30 orang, Honor Daerah sebanyak 1 orang, Tenaga Bantu Kesehatan 12 orang dan Tenaga Suka Rela (TKS) sebanyak 14 orang, Tenaga Honorer PTT Pusat sebanyak 12 orang dan terdapat 10 buah/Depot obat dan Apotik sebanyak 3 buah.

4.7. Program Kerja dan Kegiatan

1. Bidang Pemerintahan

A. Pemerintahan Kecamatan

Sesuai dengan Perda nomor 6 Tahun 2008 bahwa Pemerintah Kecamatan menyelenggarakan urusan Pemerintahan umum, Pembinaan Pemerintahan Desa/Kelurahan.

Dalam hal penyelenggaraan Pemerintahan Umum, Pemerintah Kecamatan selama tahun 2018 telah melaksanakan beberapa program kegiatan antara lain :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Menyelenggarakan rapat-rapat koordinasi secara rutin dengan dinas instansi dan pihak terkait lainnya setiap bulan ;
- b. Menyelenggarakan rapat koordinasi yang bersifat insidental dan mendesak ;
- c. Menyelenggarakan pelayanan administrasi pertanahan ;
- d. Menyelenggarakan administrasi kependudukan ;
- e. Penyelesaian sengketa tapal batas antar Kecamatan, maupun antar desa;
- f. Memfasilitasi penyelesaian sengketa kepemilikan tanah.

B. Pemerintahan Desa

Secara normatif selama tahun 2018 Pemerintahan Desa telah berjalan sebagaimana mestinya. Beberapa dasar peraturan yang dijadikan pedoman dalam pelaksanaan Pemerintahan Desa adalah :

- a. Peraturan pemerintah nomor 72 tahun 2005 tentang desa ;
- b. Permendagri nomor 32 tahun 2006 tentang Pedoman administrasi Desa ;
- c. Peraturan Daerah nomor 14 tahun 2007 tentang Badan Usaha Milik Desa ;
- d. Peraturan Daerah nomor 4 tahun 2007 tentang tata cara Pencalonan, pemilihan, pengangkatan dan pemberhentian Kepala Desa ;

- e. Peraturan Daerah nomor 11 tahun 2009 tentang lembaga masyarakat Desa.

C. Bidang Pembangunan

Kegiatan Pembangunan yang telah dilaksanakan selama tahun anggaran 2018 di Kecamatan Kampar adalah sebagai berikut :

2. Bidang Sosial Kemasyarakatan

Di bidang sosial kemasyarakatan, dalam tahun 2018 telah dilaksanakan pula berbagai kegiatan pembangunan di antaranya :

1. Kegiatan Bhakti sosial

Kegiatan ini digelar sebagai salah satu bentuk kepedulian pemerintah terhadap rumah tangga kurang mampu. Kegiatan biasanya dilaksanakan berintegrasi dengan program KKN mahasiswa dan bekerjasama dengan Puskesmas. Bentuk kegiatan berupa :

- a. Pengobatan massal gratis ;
- b. Sunatan massal gratis ;
- c. Dan lain-lain.

2. Peningkatan pemanfaatan pekarangan

Kegiatannya dilaksanakan dalam bentuk penyuluhan terhadap kaum perempuan agar dapat memanfaatkan pekarangan perumahan terutama untuk :

- a. Tempat penanaman jenis obat-obatan herbal
- b. Tempat penanaman berbagai tanaman pangan dalam upaya ketahanan pangan.
- c. Tempat penanaman berbagai jenis tanaman hias untuk keindahan lingkungan.

3. Keamanan dan Ketertiban Umum

Secara umum kondisi Kecamatan Kampar cukup aman dan terkendali. Selama tahun 2017 tidak terjadi insiden yang bersifat mengganggu stabilitas keamanan.

3. Program Kerja Sekcam dan Kepala Seksi

1. Sekretaris Kecamatan

- a. Mempelajari dan memahami peraturan perundang – undangan dan ketentuan lainnya yang diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas.
- b. Mengumpulkan, mengolah dan menganalisa dan sebagai bahan Penyusunan Program dan laporan.
- c. Mengikuti dan Mengamati persiapan dan Perkembangan pelaksanaan rencana dan program kerja kantor Camat Kampar.
- d. Mempersiapkan dan menyusun laporan kegiatan kantor Camat Kampar.
- e. Melakukan tata usaha keuangan meliputi pembukuan Keuangan melalui buku Kas dan Buku Pembantu, mempertanggung jawabkan Keuangan melalui surat Pertanggung jawaban, mengajukan surat Pembayaran,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membuat realisasi Keuangan Negara serta menyimpan uang Negara pada Bank Pemerintah.

- f. Melayani Pemeriksaan Keuangan.
- g. Membayar gaji dan lain – lain, uang lembar dan tagihan – tagihan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- h. Penagihan dan penyeteroran PPh dan pajak – pajak lainnya.
- i. Menyusun Program pelaksanaan Anggaran Rutin serta mengikuti / mempergunakan dana yang tersedia dalam DPA sesuai dengan tata laksana keuangan dan mempergunakan uang Negara dengan hemat, berdaya guna dan berhasil guna.
- j. Mengelola dan memelihara barang-barang milik Negara.

2.Seksi Pemerintahan

- a. Mempelajari dan memahami peraturan dan perundang – undangan dan ketentuan yang lainnya yang diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas.
- b. Menyusun program Penyelenggaraan pemerintah, Pembinaan Politik dalam Negeri, Pembinaan ideologi Negara, pembinaan kewarganegaraan, pembinaan Ketentraman Ketertiban Masyarakat.
- c. Mempersiapkan pencalonan, Pengangkatan, pemberhentian Kepala Desa / Kelurahan serta mengawasi Pelaksanaan Pemilihan Kepala Desa.
- d. Melakukan Pembinaan terhadap penyelenggaraan Pemerintahan Desa dan Penyelenggaraan Administrasi Desa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Melakukan Pengurusan Surat Keterangan Tanah dan Rekomendasi Peruntukan tanah.
- f. Melegalisasi surat-surat keterangan dan sebagainya yang diperlukan Masyarakat Desa / Kelurahan terutama surat- surat yang dikeluarkan dari Desa / kelurahan.
- g. Melakukan Pengawasan dan Pembinaan pelaksanaan Administrasi Pemerintahan Desa / kelurahan.
- h. Melakukan pembinaan aparatur Pemerintahan Desa / kelurahan.
- i. Melakukan penertiban pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- j. Melakukan pembinaan dan Memonitor Pemasukan Pajak dan retribusi daerah.
- k. Melakukan Pembinaan Pertahanan Sipil (Hansip)Desa / Kelurahan.
- l. Melakukan Pembinaan dan merencanakan pengembangan / Penyatuan Desa / kelurahan.
- m. melaksanakan Tugas - tugas lainnya yang diberikan oleh atasan langsung.

3. Pelaksanaan Ketentraman dan Ketertibatan

- a. Melakukan Pemantauan keamanan dan ketertiban wilayah Kecamatan.
- b. Melakukan Pembinaan terhadap Linmas Desa.
- c. Melakukan pendataan dan monitoring IMB.
- d. Melakukan koordinasi pengamanan dalam penegakan Perda.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Seksi Pemberdayaan Masyarakat

- a. Melakukan Keselarasan dan Keserasian perencanaan dan pelaksanaan Pembangunan antar Desa baik rencana tahunan maupun Lima Tahunan dengan perpedoman dan memperhatikan kepentingan pembangunan perwilayaan melalui rapat – rapat Koordinasi.
- b. Melakukan pengawasan dan membina pelaksanaan program dan kegiatan didesa./
- c. Melakukan pengawasan dan membinaa pelaksanaan Pembangunan Desa.
- d. Melakukan Koordinasi dan melaksanakan pengendalian penanggulanga Bencana Alam, Wabah penyakit menular, kurang pangan dan tuna susila.
- e. Melaksanakan pengembangan bidang ketenaga kerjaan dan perburuhan serta kesehatan Masyarakat.
- f. Melaksanakan pengembangan bidang pendidikan, Generasi muda, kepramukaan dan peningkatan peranan Wanita serta Bidang Olahraga.
- g. Melakukan pembinaan kependudukan keluarga Berencana dan pembinaan kesejahteraan keluarga.
- h. Melaksanakan pengembangan kehidupan kerukunan umat beragama serta pembinaan terhadap penghayatan kepercayaan terhadap Tuhan Yang maha Esa.
- i. Melakukan pembinaan Kepada LPM, PKK dan Penyelenggaraan Lomba Desa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- j. Melakukan Pembinaan Administrasi Pelaksanaan Pembantuan Pembangunan Pemerintah Pusat kepala Desa dan Bantuan Pembangunan Desa yang bersumber dari pemerintahan Daerah dan dari masyarakat.
- k. Memberikan Pembinaan dalam usaha meningkatkan gotong royong.
- l. Melakukan kegiatan-kegiatan dalam rangka pelaksanaan Pemukiman kembali penduduk, Pemugaraan Lingkungan hidup dan Pemugaraan Perumahan-perumahan desa
- m. Melakukan Kegiatan-kegiatan dalam rangka pembinaan Pelistrikan Desa.
- n. Melakukan Pembinaan terhadap Lembaga-lembaga Perekonomian Desa.
- o. Melakukan Pengumpulan, Mendistribusikan dan menganalisa data yang berkenan sosial Budaya atau Kesejahteraan Masyarakat.
- p. Menyusun Program Pembinaan Sosial budaya / Kesejahteraan Masyarakat.
- q. Melakukan Pembinaan terhadap berbagai kegiatan sosial Budaya.
- r. Melakukan Pembinaan terhadap Penderita Cacat, Tuna Kerja, Tuna Wisma dan lain-lain.
- s. Mempersiapkan Pemberian Bantuan dan pelayanan serta bimbingan sosial lainnya.
- t. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan langsung.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Sub-Bagian Umum

- a. Melaksanakan Penyusunan Program Dan Pelayanan Pembinaan Sarana Dan Prasarana Fisik Pelayanan Umum.
- b. Menyelenggaraan Administrasi Kependudukan dan Catatan Sipil.
- c. Melakukan dan Penyelenggaraan Pembinaan Pelayanan Kebersihan, Keindahan, Pertamanan dan Sanitasi Lingkungan.
- d. Melaksanakan Penerbitan KTP dalam waktu relative singkat.
- e. Melaksanakan Program dan Penyelenggaraan Pembinaan Proses Perizinan.
- f. Melaksanakan Tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Atasan Langsung.

4.8. Visi dan Misi Kecamatan Kampar

Visi

Terwujudnya Kecamatan Kampar sebagai Pusat Agribisnis dalam lingkungan masyarakat yang berbudaya, sejahtera dan Agamis pada tahun 2020.

Misi

- a. Menata administrasi Pemerintahan Desa se-Kecamatan Kampar yang Responsive, Akuntabel, Transparan dan Proforsional.
- b. Membangun SDM yang mampu menguasai IPTEK, yang berdasarkan IMTAQ kepada Allah SWT.
- c. Membangun masyarakat yang berbudaya, sejahtera dan agamis

- d. Meningkatkan ekonomi kerakyatan melalui Program dan kegiatan Sosial seperti perikanan, Perkebunan, pertanian dan koperasi.
- e. Meningkatkan pembangunan melalui pembinaan Kemasyarakatan yang Islami.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





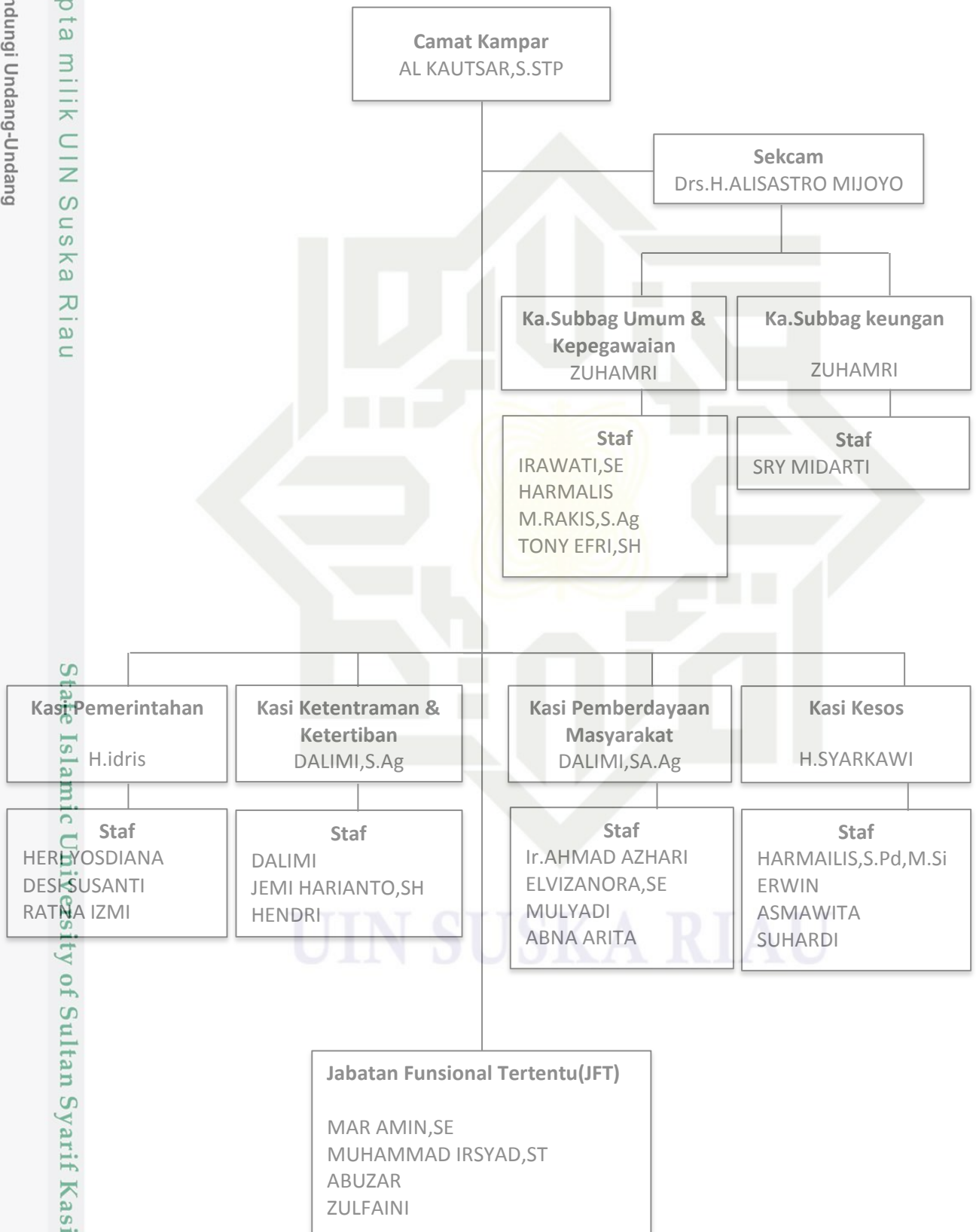
4.6. Struktur Kantor Camat Kampar

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian lapangan serta hasil wawancara yang mendalam dengan para informan yang dilakukan di Kecamatan Kampar serta didukung pula dengan data-data yang penulis dapat secara penelitian, Analisis motivasi kerja pegawai kantor camat kampar kabupaten kampar:

1. Motivasi kerja para pegawai di kantor Camat kampar masih kurang baik dikarenakan masih adanya kurang kesadaran pegawai untuk bisa meningkatkan kualitas kerja agar bisa menjadi lebih baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing masing. Masih adanya pegawai yang bermalas-malasan dalam melaksanakan tugasnya dan masi banyak juga pegawai kantor Camat Kampar yang terlambat masuk kerja atau masih kurang kesadaran terhadap kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya sebagai sorang pelayan publik atau melayani masarakat secara baik dan benar. Karna dari tingkat kedisiplinan ini juga dapat dilihat gejala kurang termotivasinya para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Dari berbagai masalah tersebut Camat selaku pimpinan tertinggi di kecamatan telah berusaha melakukan berbagai hal dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pegawai yang melayani masyarakat dengan baik.



6.4.2.4. Saran

Berikut penulis memberikan beberapa saran atau masukan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan agar para pegawai atau karyawan kantor Camat Kampar bisa meningkatkan motivasi kinerja agar bisa menjalankan tugasnya dengan baik dan benar:

1. Diharapkan kepada pegawai kantor Camat Kampar agar bisa meningkatkan kualitas kerja dengan semaksimal mungkin sesuai dengan tugas yang sebagai seorang yang memberikan pelayanan kepada masyarakat.
2. Perlu di buatnya absensi yang berbasis elektronik yang mana hal tersebut dapat memudahkan camat untuk mengetahui seperti apa kedisiplinan dalam bekerja pegawai dan juga bisa memudahkan camat untuk mengevaluasi kerja pegawai di kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar.
3. Perlu diberikan penghargaan sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada instansi. Bentuk penghargaan tersebut tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai terus berpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan ataupun berbentuk pelatihan sehingga pegawai terus berkembang dan pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
4. Diharapkan kepada para pimpinan supaya selalu memantau kerja para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dan selalu memberikan pandangan atau solusi jika para pegawai mengalami kendala dalam tugas. Karna

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seorang pimpinan salah satu unsur yang bisa membuat parapegawai menjadi termotivasi dalam bekerja.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

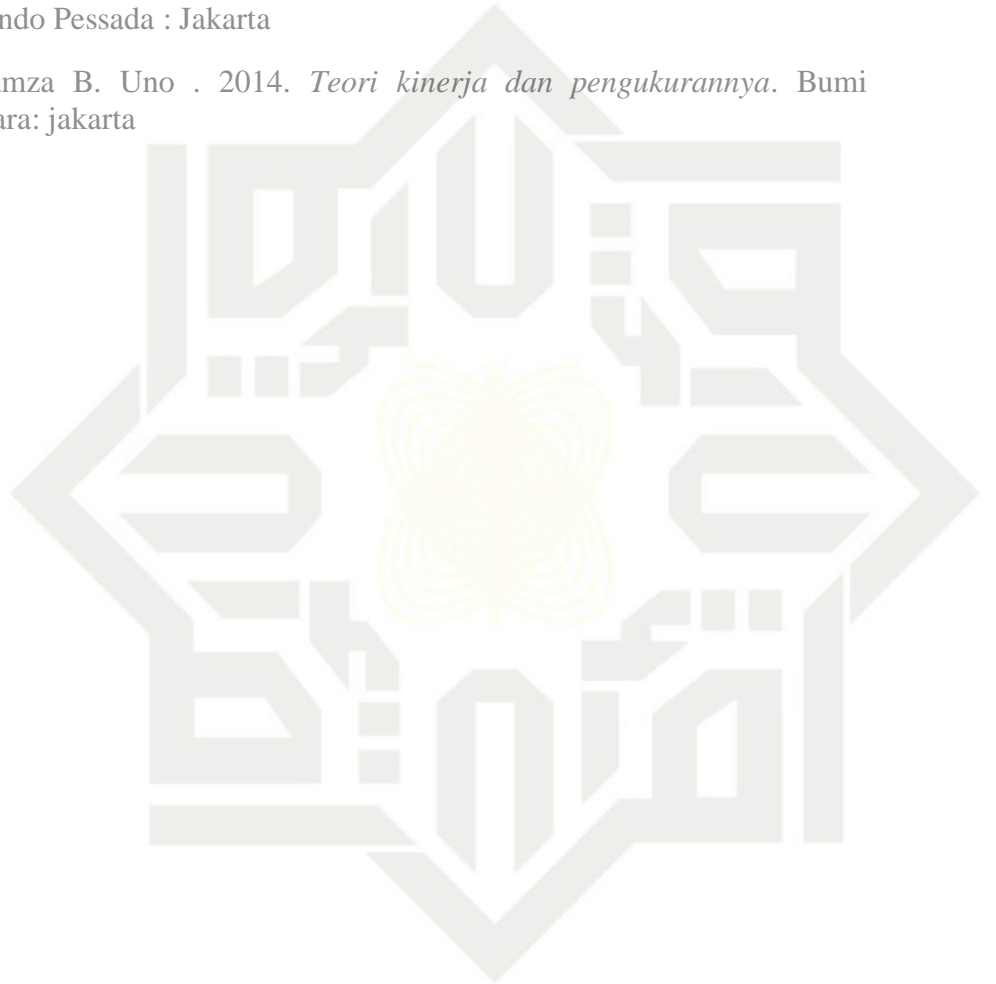
- Asir, Jhon. 2007. *Pemimpin yang berpusat pada tindakan*. Binarupa Aksara : Jakarta
- Arikunto, S. (2006). *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Basrowi dan Siwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rineka Cipta
- Chatab, Nevizond. 2007. *Diagnostic manajemen, Metode teruji meningkatkan keunggulan organisasi*. Serambi Ilmu Semesta :Jakarta
- Dessler, Garry. 2006. *Manajemen Personalia*, (terjemahan). Erlangga : Jakarta
- Handoko, 2013. *Menejemen Sumber Saya Manusia*, cv Aswaja Pressindo, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu S.P, 2000. *Manajemen SDM, Manajemen sumber daya manusia*. Cv Massagung : jakarta
- Hasibuan, melayu Sp. 2006. *Dasar-dasar pengertian, dan masalah dalam manajemen*. Bumi Aksara, Edisi Revisi: Jakarta
- Imam Nurul, Maslow Abraham. 1994. *Motivasi dan Kepribadian*. PPM
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *manajemen sumber daya manusia perusahaan ,cetakan ke enam*. Remaja Rosda Karya: Bandung
- Neuman, W. Lawrence. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta : PT. Indeks.
- Nimran, Umar, 2005. *Perilaku Organisasi*. Citra Media : Surabaya
- Nisemito S. Alex, 1999. *Manajemen Personalia*. Ghaliah Indonesia : jakarta
- Penggabean. S, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya M anusia*. Ghaliah Indonesia: Bogor
- Ryvi, Veithzal. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan,dari teori ke praktek*. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Robbin, Umar. 2003. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa, Tim Indeks*. Gramedia : Jakarta
- Sitorang, 2004. *Manejemen sumber daya manusia*, Yogyakarta
- Syaruddin. 2007. *Teori supervisi kepemimpinan*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Siagian, 2001. *Administrasi pembangunan konsep, dimensi dan strategi*
- Sugiyono. 2003. *Metode penelitian administrasi*. Cv Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Supardi, M.d, (2006). *Metodologi Penelitian*. Mataram : Yayasan Cerdas Press.
- Troha, Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi : Konsep dasar dan aplikasi*. Raja Gafindo Pessada : Jakarta
- Whitmore, Hamza B. Uno. 2014. *Teori kinerja dan pengukurannya*. Bumi Aksara: jakarta



UIN SUSKA RIAU



Lampiran 1, Pedoman Wawancara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANALISIS MOTIVASI KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KAMPAR KABUPATEN KAMPAR

Identitas Peneliti

Nama : Abdul Hadi
 Nim : 11475105702
 Jurusan : Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Universitas : UIN SUSKA RIAU

PEDOMAN WAWANCARA

1. Kebutuhan Fisiologis
 - a. Apakah gaji yang diterima pegawai sudah sesuai harapan atau belum sesuai harapan?
 - b. Seperti apa cara pemberian insentif bagi para pegawai kantor Camat Kampar ?
2. Kebutuhan Akan Rasa Aman
 - a. Apakah kantor Camat Kampar telah mempunyai fasilitas yang memadai untuk keselamatan kerja para pegawai kantor Camat Kampar?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Apakah semua pegawai kantor Camat Kampar telah mendapatkan asuransi kesehatan dan bagaimana asuransi kesehatan untuk para tenaga honorer dan Thl ?
- c. Bagaimana kantor Camat Kampar memberikan jaminan keamanan dari ancaman luar alam menjalankan tugasnya sebagai pegawai/ karyawan?
3. Kebutuhan Sosial
 - a. Bagaimana hubungan antara pimpinan dengan para pegawai kantor Camat Kamapar?
 - b. Bagaimana suasana iklim kerja di kantor Camat Kampar ini?
4. Kebutuhan Akan Penghargaan
 - a. Apa saja upaya yang dilakukan kantor Camat Kampar dalam memberikan penghargaan atas prestasi para pegawai kantor Camat Kampar dan apasaja prestasi kerja yang telah diterima atau di dapat oleh para pegawai?
 - b. Seperti apa kesempatan yang diberikan kantor Camat Kampar untuk meningkatkan prestasi kerja para pegawai?
 - c. Seperti apa promosi jabatan yang ada di kanator Camat Kampar?
 - d. Bagaimana perhatian pimpinan terhadap terhadap pegawai di kantor Camat Kampar ?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

- a. Seperti apa kesempatan yang diberikan kantor Camat Kampar kepada para pegawai dan karyawan untuk bisa mengampaiakan pendapat atau gagasan yang mereka miliki ?

Apa upaya yang dilakukan camat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar?



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 2, Dokumentasi Foto Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

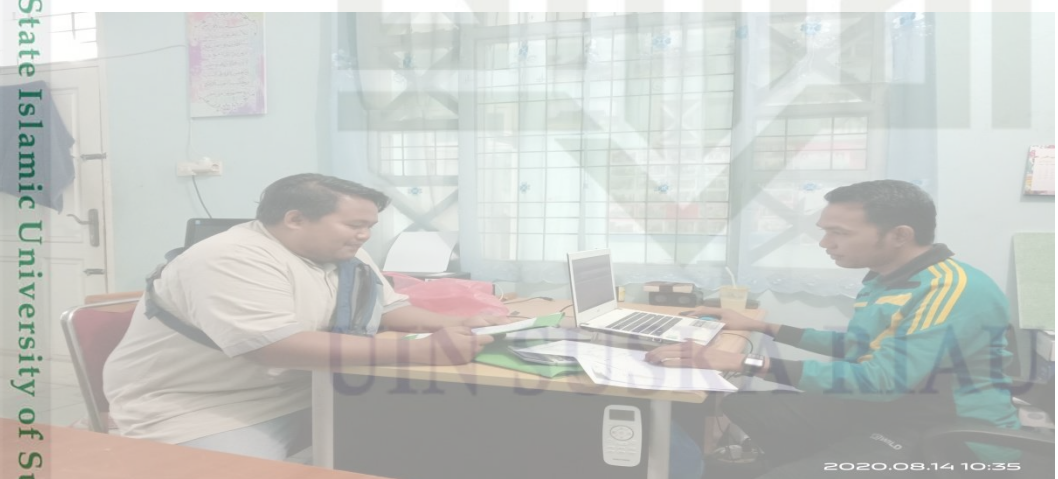
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.






Lampiran, Surat-surat Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
KECAMATAN KAMPAR
AIR TIRIS

Alamat : Air Tiris Kode Pos : 28461

SURAT KETERANGAN
 Nomor : 070 / III / 2020 / 117


Camat Kampar Kabupaten Kampar, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: ABDUL HADI
NIM	: 11475105702
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara
Jenjang	: S.1
Judul Penelitian	: " ANALISIS MOTIVASI KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KAMPAR KABUPATEN KAMPAR "
Lokasi Penelitian	: Kantor Camat Kampar

Adalah benar yang nama diatas telah melaksanakan Riset / Prariset di Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar Propinsi Riau pada Bulan November 2019 s/d Bulan Maret 2020.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

DIKELUARKAN DI: AIRTIRIS
 PADA TANGGAL : 26 MARET 2020
 An. CAMAT KAMPAR
 SEKCAM




Drs. H. ALI SASTRO AMIJOJO
 PEMBINA
 NIP. 19640831 199403 1 005

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
KECAMATAN KAMPAR
AIR TIRIS

Alamat : Air Tiris Kode Pos : 28461

REKOMENDASI
 Nomor : 070 / X / 2019 / 1000

TENTANG
PELAKSANAAN KEGIATAN RISET / PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Camat Kampar di Airtiris, berdasarkan surat Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar Nomor : 070/KKBP/2019/1005 tanggal 04 November 2019 dengan ini memberikan Rekomendasi Riset kepada :


Nama	: ABDUL HADI
Nomor Mahasiswa	: 11475105702
Universitas	: UIN SUSKA RIAU
Program Studi	: ADMINISTRASI NEGARA
Jenjang Pendidikan	: S1
Alamat	: DESA PADANG MUTUNG
Judul Penelitian	: ANALISIS MOTIVASI KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KAMPAR KABUPATEN KAMPAR
Lokasi Penelitian	: KANTOR CAMAT KAMPAR

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan Riset/Penelitian yang menyimpang dari ketentuan dalam proposal yang telah ditetapkan atau yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan penelitian/pengumpulan data.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian/pengumpulan data ini berlangsung selama 6 (enam) Bulan terhitung mulai tanggal Rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikian Rekomendasi ini dikeluarkan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini dan terimah kasih.

DIKELUARKAN DI : AIRTIRIS
 PADA TANGGAL : 08 NOVEMBER 2019
 An. CAMAT KAMPAR
 Sekretaris Kecamatan


Drs. H. ALI SASTRO AMIJOJO
 PEMBINA
 NIP. 19640831 198403 1 005

Tembusan : disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru.
2. Yang Bersangkutan.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 JALAN TUANKU TAMBUSAI TELP. (0762) 20146
BANGKINANGKOTA Kode Pos : 28412

REKOMENDASI
 Nomor : 070/KKBP/2019/1005

Tentang

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar setelah membaca Surat Kepala Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN RISET/27293 tanggal 04 November 2019, dengan ini memberi Rekomendasi / Izin Penelitian kepada :


1. Nama	: ABDUL HADI
2. NIM	: 11475105702
3. Universitas	: UIN SUSKA RIAU
4. Program Studi	: ADMINISTRASI NEGARA
5. Jenjang	: S1
6. Alamat	: DESA PADANG MUTUNG
7. Judul Penelitian	: ANALISIS MOTIVASI KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KAMPAR KABUPATEN KAMPAR
8. Lokasi	: KANTOR CAMAT KAMPAR

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan Penelitian yang menyimpang dari ketentuan dalam proposal yang telah ditetapkan atau yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset/prariset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian/pengumpulan data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini dan terima kasih.

Dikeluarkan di Bangkinang
 pada tanggal 04 November 2019
 an. **KEPALA KANTOR KESBANGPOL**
 Kepala Kesatuan Bangsa




Rekomendasi ini disampaikan Kepada Yth;

1. Kepala Kantor Camat Kampar
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru.
3. Yang Bersangkutan.




Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU
 Email : dpmptsp@riau.go.id Kode Pos : 28126

REKOMENDASI
 Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/27293
 TENTANG
 PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI



032010

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau**, Nomor : **Un.04/F.VII/PP.00.9/6177/2019** Tanggal **17 Oktober 2019**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

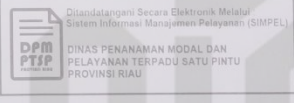
1. Nama	: Abdul Hadi
2. NIM / KTP	: 11475105702
3. Program Studi	: ADMINISTRASI NEGARA
4. Jenjang	: S1
5. Alamat	: DESA PADANG MUTUNG
6. Judul Penelitian	: Analisis Motivasi Kinerja Pegawai Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar
7. Lokasi Penelitian	: KANTOR CAMAT KAMPAR

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sepenuhnya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 31 Oktober 2019



Tembusan :
 Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Kampar
3. Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Bangkinang
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
5. Yang Bersangkutan




Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES


Jl. H. R. Soeharto No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampar - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/6177/2019 Sifat : Biasa Lampiran : - Hal : Izin Riset	Pekanbaru, 17 Oktober 2019 M 17 Safar 1441 H
--	---

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
di Tempat


Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Abdul Hadi NIM : 11475105702 Jurusan : Administrasi Negara Semester : XI (Sebelas)	
--	--

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Analisis Motivasi Kinerja Pegawai Kantor Camat Kampar Kabupaten
Kampar" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan
yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.


 Dekan
 Dr. Drs. H. Muly Said HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

Penulis bernama **Abdul Hadi**, anak ke empat dari empat bersaudara yang lahir pada tanggal 25 Mei 1994 dari pasangan ayahanda Syamsir dan ibunda Basraini. Dan memiliki empat saudara bersaudara kandung yaitu Jhen Hefri, Rio Kisan dan Anil Roki.

Penulis mengawali pendidikan tahun 2000 SDN 022 Padang Mutung Kec. Kampar, Kab. Kampar, RIAU. lulus tahun

2006, kemudian pada tahun 2006 penulis melanjutkan pendidikan MTs Al-Islam Rumbio, Kec. Kampar, Kabupaten Kampar dan lulus tahun 2009, pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan selanjutnya ke jenjang SMAN 2 Kampar Kabupaten Kampar dan lulus pada tahun 2012.

Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi di Universitas Sultan Syarif Kasim Riau angkatan 2012 di fakultas Sains dan Teknologi Jurusan Teknik Industri kemudian pada tahun 2014 Melanjutkan Pendidikan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau mengambil jurusan Ilmu Administrasi Negara (S1), selanjutnya pada bulan Juli hingga bulan Agustus tahun 2017 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Pancuran Gading Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.